

Roma, 13 settembre 2012



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0016370

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei  
Consulenti del Lavoro*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – contratto di solidarietà per le imprese in regime di CIGS – problematiche sanzionatorie.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla riduzione dell'orario di lavoro, effettuata da imprese, rientranti nel campo di applicazione dell'intervento straordinario di integrazione salariale (CIGS) ex art. 1, D.L. n. 726/1984, come convertito dalla L. n. 863/1984, che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensivi di cui all'art. 5, comma 1, L. n. 236/1993.

In particolare, l'istante chiede quali siano le eventuali conseguenze sanzionatorie qualora l'azienda non rispetti l'accordo predisposto in sede di stipulazione dei contratti di solidarietà in relazione alle modalità di riduzione dell'orario, ovvero richieda al personale coinvolto l'espletamento di un orario di lavoro superiore a quello concordato nel contratto stesso.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, al fine di fornire la soluzione al quesito proposto, occorre muovere dalla lettura dell'art. 1, comma 1, del D.L. sopra citato, ai sensi del quale viene concesso il trattamento di integrazione salariale ad operai ed impiegati appartenenti ad imprese industriali nonché a quelle di cui all'art. 23, L. n. 155/1981 e all'art. 35 L.n. 416/1981, che abbiano sottoscritto contratti di solidarietà, stabilendo una riduzione dell'orario di lavoro volta ad evitare, in tutto o in parte, *“la riduzione ovvero la dichiarazione di esuberanza del personale”*.

Con specifico riferimento alle modalità applicative in base alle quali procedere alla riduzione oraria, si sottolinea che questo Ministero con apposito Decreto n. 46448 del 18 maggio 2009 ha precisato all'art. 4 che *“la riduzione dell'orario di lavoro è stabilita (...) nelle forme di riduzione*

*dell'orario giornaliero, settimanale o mensile. Il contratto di solidarietà è considerato idoneo a perseguire il suo scopo quando la percentuale di riduzione di orario concordata tra le parti, parametrata su base settimanale, non superi il 60% dell'orario di lavoro contrattuale dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà”.*

La riduzione di orario è dunque stabilita ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.L. n. 148/1993 (conv. da L. n. 236/1993), così come modificato dall'art. 6, comma 2, del D.L. n. 510/1996 (conv. da L. n. 608/1996), nelle forme di riduzione dell'orario giornaliero, settimanale o mensile e non annuale. Pertanto, la riduzione percentuale media va considerata su un arco temporale non superiore al mese.

Si evidenzia, altresì, che a fronte di temporanee esigenze del datore di lavoro di incrementare l'attività, tali da richiedere l'espletamento di una prestazione ulteriore rispetto a quella concordata, comunque non eccedente l'orario di lavoro ordinario, resta ferma la possibilità per le parti di derogare alla riduzione precedentemente determinata in virtù di clausole, contenute nel contratto stesso, concernenti le modalità di attuazione della suddetta deroga.

Come già ha avuto modo di chiarire questo Ministero con la nota n. 3558 dell'8 febbraio 2010 (cui si rinvia per ulteriori precisazioni) l'espresso richiamo della norma ai “lavoratori coinvolti” nel contratto di solidarietà, consente di sostenere che alcuni lavoratori potranno essere coinvolti con una percentuale superiore al 60%, ed altri con una riduzione inferiore. La riduzione dell'orario deve però, nella media, rispettare il tetto massimo del 60% di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale della platea dei lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà.

L'art 4 del D.M. di cui sopra, dispone, inoltre che, a fronte del verificarsi di una simile evenienza, l'azienda interessata ha l'onere di comunicare al competente Ufficio di questa Amministrazione l'intervenuta variazione di orario; diversamente, laddove sia necessario per l'impresa operare una maggiore riduzione dell'orario di lavoro a fronte di quello originariamente pattuito risulta indispensabile la stipulazione di un nuovo contratto di solidarietà con la conseguente presentazione di un'ulteriore istanza.

Va infatti sottolineato che, a fronte di una valutazione previsionale fatta in sede di stipulazione del contratto di solidarietà, possono evidentemente insorgere esigenze produttive che determinano un aumento delle prestazioni lavorative (da un certo punto di vista anche auspicabili in quanto andrebbero a ridurre l'intervento assistenziale).

Premesso, pertanto, che tali incrementi di orario devono essere contemplati nelle clausole contrattuali, quale evenienza in caso di miglioramento della situazione economico/finanziaria dell'impresa e che, comunque, gli stessi devono anche essere comunicati alla Direzione territoriale

del lavoro, occorre verificare quali siano le conseguenze del superamento dell'orario concordato nell'ipotesi di mancata previsione in sede contrattuale.

In considerazione del fatto che la disposizione normativa impone la stipulazione di un nuovo contratto di solidarietà nella sola ipotesi di una ulteriore diminuzione dell'orario di lavoro concordato, in quanto ciò va a determinare un aggravio di spesa pubblica, si può ritenere che nell'ipotesi inversa tale obbligo non sussista.

Premesso che la riduzione media percentuale deve rispettare quella programmata e conseguentemente autorizzata nelle diverse modalità sopra illustrate, va tenuto presente che trattandosi di una media su un arco temporale non superiore al mese, potrebbe verificarsi l'ipotesi di una minore riduzione di ore lavorate rispetto a quelle previste.

Ciò non inficia, evidentemente, la validità del contratto di solidarietà. In tal caso il datore di lavoro sarà comunque tenuto a rispettare le regole poste a presidio di una corretta applicazione delle modalità di variazione oraria contenute nella legge e nel D.M. n. 46448 e a contabilizzare e registrare le ore effettivamente prestate dai lavoratori, anche quelle in eccedenza rispetto a quanto autorizzato. In tal caso, per il datore di lavoro sussiste l'obbligo di versare la relativa contribuzione e corrispondere la retribuzione dovuta per le ore di lavoro effettivamente prestate dal lavoratore. Inoltre il datore di lavoro sarà tenuto a comunicare correttamente all'INPS le ore di lavoro non prestate per le quali il lavoratore ha diritto all'integrazione salariale, mentre per le ore di lavoro prestate, il lavoratore avrà diritto all'intera retribuzione a carico del datore di lavoro.

Quanto sopra trova chiaramente applicazione nei casi "fisiologici", mentre l'eventuale configurazione di condotte fraudolente, connesse ad una impropria utilizzazione della risorse pubbliche, andrà accertata caso per caso da parte del personale ispettivo, verificando con attenzione se sussistano o meno nella fattispecie concreta gli estremi di condotte penalmente rilevanti.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Paolo Pennesi)

**DP**

ADB/SC - 1471